

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ІЗМАЇЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**ФАКУЛЬТЕТ УКРАЇНСЬКОЇ ФІЛОЛОГІЇ І СОЦІАЛЬНИХ НАУК**  
**КАФЕДРА ЗАГАЛЬНОЇ ТА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**Психологія мотивації та стимулювання персоналу**  
*(назва навчальної дисципліни)*

**освітній ступінь** бакалавр  
*(назва освітнього ступеня)*

**галузь знань** для всіх галузей знань  
*(шифр і назва галузі знань)*

**Спеціальність** для всіх спеціальностей  
*(код і назва спеціальності)*

**освітня програма / спеціалізація** для всіх освітніх галузей  
*(код і назва спеціальності)*

**тип дисципліни** вибіркова  
*(обов'язкова / вибіркова / факультативна)*

**ПОГОДЖЕНО:**

Гарант освітньо-професійної програми

\_\_\_\_\_  
(підпис, ініціали, прізвище)

**РЕКОМЕНДОВАНО:**

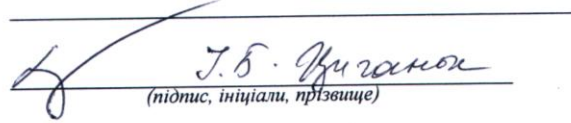
кафедрою загальної та практичної психології  
протокол № 6 від 09.01.2019

Завідувач кафедри

  
(підпис, ініціали, прізвище)

**ПОГОДЖЕНО:**

Голова науково-методичної ради факультету

  
(підпис, ініціали, прізвище)

**Розробники програми:**

Жоха Світлана Петрівна, викладач  
кафедри загальної та практичної психології

**Рецензенти програми:**

Мазоха Інна Степанівна, кандидат  
психологічних наук, доцент кафедри  
загальної та практичної психології

## 1. ОПИС ДИСЦИПЛІНИ

Найменування показників	Розподіл годин за навчальним планом	
	Денна	Заочна
Кількість кредитів: 4	Лекції:	
	20	
Модулів:	Практичні заняття:	
Загальна кількість годин: 120		
Рік вивчення дисципліни за навчальним планом: IV	Лабораторні заняття:	
Семестр: VII	Семінарські заняття:	
	28	
Тижневе навантаження (год.):	Консультації:	
- аудиторне:		
- самостійна робота:	Індивідуальні заняття:	
Форма підсумкового контролю: залік		
Мова навчання: українська	Самостійна робота:	
	72	

## 2. МЕТА ДИСЦИПЛІНИ

**Предмет** процес мотивації та управління мотивацією персоналу у сучасних умовах функціонування організацій різних форм власності.

**Метою** формування комплексу професійних компетентностей у сфері мотивації і стимулювання праці, заснованих на знанні сучасних методів впливу на працівників для посилення ефективності використання і розвитку їх потенціалу.

**Передумови вивчення** дисципліни «Психологія мотивації та стимулювання персоналу»: «Основи управління та адміністрування», «Психодіагностика», «Основи HR-менеджменту», «Менеджмент та управління особистою кар'єрою».

**Міждисциплінарні зв'язки.** Для освоєння дисципліни «Психологія мотивації та стимулювання персоналу» студенти використовують знання, вміння і навички, сформовані в ході вивчення дисциплін «Психологія менеджменту», «Конфліктологія», «Соціальна психологія».

## 3. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен набути такі результати навчання:

**Знання:** базових положень основних класичних і сучасних теорій мотивації, теоретико-методологічних засад мотивації трудової діяльності як складової соціально-трудова відносин; характеристик та прикладних аспектів використання сучасних теорій мотивації і стимулювання персоналу; методологічних аспектів оцінювання стану матеріальної мотивації в організації; базових понять і визначення мотивації і стимулювання персоналу; структури і механізму мотивації; методів мотивації.

*Уміння:* діагностувати стан трудової мотивації, використовувати методи побудови і оптимізації систем мотивації праці; розробляти заходи з мотивації персоналу організації; оцінювати стан матеріальної мотивації в організації й проектувати заходи щодо її удосконалення; розробляти конкурентоспроможний компенсаційний пакет для різних категорій персоналу і визначати оптимальну структуру компенсаційного пакету для різних категорій персоналу; розробляти і обґрунтовувати пропозиції щодо організації винагороди персоналу, розвитку системи мотивації праці, формуванню компенсаційної політики організації, оцінювати вплив системи мотивації праці на ефективність роботи організації.

*Комунікація:* використовувати набуті знання при веденні наукових дискусій з питань мотивації та стимулювання персоналу; емпатійно взаємодіяти, вступати у комунікацію, бути зрозумілим, толерантно ставитися до осіб, що мають інші культуральні чи гендерно-вікові особливості; демонструвати навички командної роботи у процесі вирішення фахових завдань.

*Автономність та відповідальність:* виконувати індивідуальні науково-дослідні завдання з відповідної проблематики; здійснювати пошук інформації з різних джерел для вирішення професійних завдань в т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій; здатність до подальшого навчання. прийняття рішень у складних і непередбачуваних умовах, що потребує застосування нових підходів та прогнозування; відповідальність за розвиток професійного знання і практик, оцінку стратегічного розвитку команди; формувати корпоративну культуру за допомогою вивчених технологій; транслювати цінності всередині організації.

#### 4. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛІНИ

№ з/п	Назви модулів / тем	Кількість годин (денна форма навчання)						Кількість годин (заочна форма навчання)							
		Аудиторні	Лекції	Семінарські (практичні)	Лабораторні	Консультації	Індивідуальні заняття	Самостійна робота	Аудиторні	Лекції	Семінарські (практичні)	Лабораторні	Консультації	Індивідуальні заняття	Самостійна робота
1.	Психологічні аспекти мотивації та її роль в системі управління.	4	2	2				6							
2.	Мотиваційний процес. Види мотивації.	4	2	2				6							
3.	Загальні напрями дослідження проблем мотивації.	6	2	4				6							
4.	Мотиваційна сфера особистості.	4	2	2				6							
5.	Моніторинг мотиваційного	2	-	2				6							

	середовища.													
6.	Створення мотивуючого робочого середовища.	4	2	2			6							
7.	Методи мотивації в управлінні. Моделі та методи матеріального стимулювання.	6	2	4			6							
8.	Технології нематеріальної мотивації підлеглих.	4	2	2			6							
9.	Мотивація колективів.	2	-	2			6							
10.	Мотивація і стимулювання різних категорій працівників.	4	2	2			6							
11.	Мотиваційні механізми коригування поведінки персоналу.	4	2	2			4							
12.	Мотиваційний потенціал менеджера	4	2	2			4							
<b>Проміжний контроль</b>		-	-	-	-	-	4							
<b>Разом:</b>		48	20	28			72							

## **5. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

### **5.1. Зміст навчальної дисципліни за темами**

*Тема 1. Психологічні аспекти мотивації та її роль в системі управління.*

Поняття «мотивація». Функції мотивів. Поняття «мотив діяльності». Мотив як засіб задоволення потреб. Зв'язок потреб і мотивів. Мотиви і спрямованість особистості. Поняття «спрямованість особистості». Види спрямованості особистості. Мотиваційні стратегії діяльності. Етапи формування мотивів. Поняття «оптимум мотивації». Мотивація як основна функція менеджменту. Зв'язок мотивації з іншими функціями управління.

Проблеми управління мотивацією.

*Тема 2. Мотиваційний процес. Види мотивації.*

Мотивація як процес. Зміст мотиваційного процесу. Скорочена, розгорнута, внутрішньо-організована, зовнішньо-організована моделі мотиваційного процесу. Стадії процесу мотивації. Елементи мотиваційного процесу. Потреби як основа мотивації, їх види і властивості. Потреби як основа мотивації. Поняття «потреба». Властивості потреб. Поняття «спонукання». Модель мотивації поведінки через потреби. Поняття «мотив», «потяг», «бажання». Класифікація потреб. Поняття про мотиви діяльності. Класифікація мотивів. Фактори, які заважають створенню ефективної системи управління мотиваційним процесом.

### *Тема 3. Загальні напрями дослідження проблем мотивації.*

Історія розвитку управління мотивацією до кінця XIX століття. Наукові засади управління мотивацією. Психологічні теорії мотивації: теорія гомеостазу, теорія прагнення до середнього рівня напруги, психоаналітична теорія мотивації З. Фрейда. Первинні теорії мотивації: теорія «Х», «У» Д. Мак-Грегора, теорія «Z» У. Оучі. Роль Ф. Тейлора та інших представників наукової школи у формуванні мотиваційного менеджменту. Внесок в розвиток мотиваційного менеджменту А. Файоля (адміністративна школа управління). Хоуторнські експерименти. Школа людських відносин в управлінні. Змістовні мотиваційні теорії. Теорія ієрархії потреб А. Маслоу. Теорія існування зв'язку і зростання К. Альдерфера. Теорія набутих потреб Д. Мак-Клелланда. Теорія двох факторів Ф. Герцберга. Процесійні теорії мотивації. Теорія очікувань В. Врума. Теорія справедливості С. Адамса. Теорія визначення завдань Е. Лока. Комплексні теорії мотивації. Теорія М. Портера та Е. Лоулера: сполучення елементів теорії очікувань і теорії справедливості. Концепція партисипативного управління. Теорія підсилення мотивації Б. Скіннера: залежність поведінки від колишнього досвіду робітника. Сучасна система поглядів на управління мотивацією і стимулювання персоналу.

### *Тема 4. Мотиваційна сфера особистості.*

Мотиваційна сфера особистості. Система мотивів особистості. Структура мотиваційної сфери особистості. Види напрямів особистості: особиста, колективна, ділова. Соціальні мотиви та їх вплив на діяльність. Характеристики мотиваційної сфери особистості: множинність, структурність, ієрархічність, сила, стійкість, визначеність та динамічність. Стимули, стимулювання. Класифікація стимулів. Мотиваційні характеристики особистості: спрямованість, установки, інтереси, ідеали, очікування та інші. Складність мотивації персоналу в управлінні.

### *Тема 5. Моніторинг мотиваційного середовища.*

Методи вивчення мотивації. Проведення анкетування з метою виявлення потреб працівників. Тестування як метод аналізу мотивації персоналу. Метод експертних оцінок. Співбесіда (інтерв'ю) як інструмент оцінки особливостей мотивації підлеглих. Спостереження як метод вивчення мотиваційного середовища. Аналіз біографічних фактів як інструмент вивчення мотивації працівників. Оцінка ефективності управління мотивацією, її форми і методи.

### *Тема 6. Створення мотивуючого робочого середовища.*

Методи та шляхи зросту трудової мотивації персоналу. Мотивація через постановку робочих цілей. Система матеріального стимулювання. Моральне стимулювання робітників. Зміна робочого графіку. Інформування персоналу. Міри дисциплінарного впливу та трудова мотивація.

### *Тема 7. Методи мотивації в управлінні. Моделі та методи матеріального стимулювання.*

Поняття про методи мотивації. Некономічні методи мотивації. Методи задовольняння основних потреб персоналу. Підкріплення, гасіння та покарання як методи мотивації. Управління винагородою робітників. Природа фінансових стимулів. Принципи організації оплати праці. Система організації заробітної платні, її складові. Особливості тарифної системи. Форми і системи заробітної

платні: погодинна, відрядна, інші. Структура оплати праці персоналу. Базовий оклад і надбавки. Змінна частина заробітної плати: комісійні, премії та бонуси, участь у прибутках, участь в акціонерному капіталі. Преміювання, класифікація премій. Пільги і соціальний пакет. Гнучка програма додаткових виплат і соціальних послуг, її зміст та переваги. Матеріальне стимулювання різних категорій працівників. Умови створення ефективної системи стимулювання праці. Можливі проблеми у матеріальному стимулюванні працівників. Політика оплати праці та стратегія організації. Особливості оплати праці на підприємствах різних форм власності.

#### *Тема 8. Технології нематеріальної мотивації підлеглих.*

Поняття про методи мотивації. Організаційні методи мотивації: регламентація діяльності. Розпорядження, залучення до управління, мотивація перспективою. Методи дисциплінарного впливу. Мотивація визначенням цілей. Делегування як форма наділення владою. Кар'єра робітника, її вплив на мотивацію. Контроль та оцінка діяльності. Морально-психологічні методи мотивації: похвала, визнання, повага, довіра, заохочення, підтримка. Переконання персоналу як метод мотивації. Навіювання як метод мотивації. Маніпуляція як метод мотиваційного впливу. Використання нейро-лінгвістичного програмування в процесі мотивації персоналу. Методи задоволення основних потреб підлеглих (згідно теорії А. Маслоу). Винагорода як метод позитивного підкріплення. Зміст внутрішньої та зовнішньої винагороди. Рекомендації по управлінню винагородою. Критика як метод негативної мотивації. Психологічний механізм дії покарання. Рекомендації по використанню покарання в управлінні.

#### *Тема 9. Мотивація колективів.*

Поняття «колектив». Класифікація колективів. Стадії формування і розвитку колективів. Мотиваційний аспект взаємодії людини і колективу. Особливості мотивації колективів. Фактори, що впливають на мотивацію груп. Мотиви вступу людей до неформальних груп.

#### *Тема 10. Мотивація і стимулювання різних категорій працівників.*

Персонал як об'єкт мотиваційного впливу. Структура і специфіка персоналу підприємства. Необхідність врахування індивідуальних психологічних якостей особистості при її мотивації: типу характеру, типу темпераменту, рівня інтелекту працівника. Особливості мотивації працівників залежно від їх віку та досвіду роботи. Мотивація нових робітників, їх орієнтація (загальна, спеціальна) та адаптація (професійна, психофізіологічна, соціально-психологічна). Мотивація досвідчених працівників. Мотивація менеджерів. Особливості мотивації організаційної поведінки жінок. Особливості мотивації персоналу на підприємствах різної форми власності: приватної, колективної державної, спільної; на різних етапах життєвого циклу організації. Особливості мотивації персоналу в різних національних культурах. Проблеми мотивації працівників підприємств України.

#### *Тема 11. Мотиваційні механізми коригування поведінки персоналу.*

Механізми мотивації колективу, команди, робочої групи. Корпоративна культура як механізм мотивації колективу. Формування організаційної лояльності у персоналу. Мотивація персоналу при організації нововведень.

Мотивація інноваційної активності персоналу. Мотивація підвищення кваліфікації персоналу. Мотивація підвищення рівня трудової дисципліни. Мотиваційний вплив на процеси плинності персоналу. Мотивація скорочення персоналу. Зміст роботи і мотивація. Вплив на мотивацію працівника дизайну, спрощення, розширення, ротації, збагачення робочих завдань. Складність завдань і мотивація. Нормування праці та мотивація. Застосування моделі збагачення змісту праці. Умови на робочому місці та мотивація персоналу. Вимоги до умов на робочому місці: інформаційні, економічні, фізіологічні, ергономічні, технічні, організаційні, санітарно-гігієнічні та інші. Впровадження системи мотивації персоналу організації.

### *Тема 12. Мотиваційний потенціал менеджера.*

Менеджер як суб'єкт управління мотивацією підлеглих. Специфіка управлінської діяльності. Вимоги до якостей менеджера. Вплив характеристик особистості менеджера на його мотиваційний потенціал. Природа і характеристики влади як інструмента мотивації підлеглих. Прагнення до влади в мотиваційній системі особистості. Теорії мотивації влади. Мотиваційна ефективність особистісних та організаційних джерел влади менеджерів. Мотиваційний аспект лідерства в управлінні, характеристика основних стилів лідерства, їх мотиваційна ефективність. Стрес як специфічна особливість управлінської діяльності. Вплив стресу на стан здоров'я і мотиваційну ефективність. Причини і симптоми стресу. Дії, які можуть попередити або послабити стрес. Самомотивація як засіб підвищення ефективності діяльності. Конструктивні установки. Підвищення впевненості. Самонавіювання. Самопереконавання. Визначення пріоритетів у виконанні завдань. Самооцінка і самоконтроль. Визначення і застосування самовинагороди і санкцій завиконання завдань.

### **5.2. Тематика семінарських занять.**

Тема 1. Психологічні аспекти мотивації та її роль в системі управління.

Тема 2. Мотиваційний процес. Види мотивації.

Тема 3. Загальні напрями дослідження проблем мотивації.

Тема 4. Мотиваційна сфера особистості.

Тема 5. Моніторинг мотиваційного середовища.

Тема 6. Створення мотивуючого робочого середовища.

Тема 7. Методи мотивації в управлінні. Моделі та методи матеріального стимулювання.

Тема 8. Технології нематеріальної мотивації підлеглих.

Тема 9. Мотивація колективів.

Тема 10. Мотивація і стимулювання різних категорій працівників.

Тема 11. Мотиваційні механізми коригування поведінки персоналу.

Тема 12. Мотиваційний потенціал менеджера.

### **5.3. Організація самостійної роботи студентів.**

№ з/п	Вид роботи	Кількість годин	Форми звітності
1.	Реферати	14	Захист реферату



2.	Есе	12	Захист есе
3.	Індивідуальні завдання	18	Презентація
3.	Складання схем та таблиць	18	Схеми та таблиці
4.	Понятійний словник	10	Словник
	<b>Разом</b>	<b>72</b>	

Самостійна робота - це особливо організований вид навчальної діяльності, який передбачає вивчення історичної спадщини минулого з даної дисципліни, досліджень сучасних українських і зарубіжних вчених, навчальної та додаткової літератури, обробку своїх конспектів лекцій.

Самостійна робота повинна відповідати певним вимогам. По-перше, планомірність, розумне використання особистого часу, добре продуманий і строго дотримуваний режим праці.

По-друге, регулярність і послідовність вивчення навчальних матеріалів. Ніщо так не знижує ефективність самостійної роботи, як заняття від випадку до випадку.

По-третє, свідомо активність. Ця вимога обумовлена природою людського пізнання як процесу активного відображення в свідомості людей зовнішнього світу.

Не менш важливим елементом самостійної роботи, є техніка конспектування, що включає скорочення слів, словосполучень, термінів, використання кольору (рубрикація, робота кольором за важливістю, концентрація уваги, робота кольором по відповідності), вміле користування скороченнями.

Студенти зобов'язані:

- освоїти зміст розділів, вивчивши навчальну та додаткову літературу;
- підготувати реферат по одному із запропонованих розділів, захистити реферат у викладача.

Студенти мають право:

- отримати консультацію з написання реферату та підготовці до семінарських занять.

*План підготовки до семінарського заняття:*

- додати бібліографію по темі;
- підібрати і вивчити літературу, рекомендовану планом семінарського заняття;
- зробити записи в зошитах для семінарських занять найбільш важливих положень, які можуть бути використані при відповіді на питання семінарського заняття (мета - сформулювати власну думку з даної проблеми);
- в залежності від вимог семінарського заняття, складності питання результат вивчення літератури може бути оформлений у вигляді плану (структури) відповіді, тез відповіді (доповіді) або реферату;
- підготувати розгорнуту відповідь за такою схемою: дати визначення даного явища і т. п., розкрити його сутність, показавши його структуру,

розкривши причинно-наслідкові зв'язки і взаємовплив факторів, умов і обставин на дане явище (процес), визначити стан, закономірності та тенденції його зміни в залежності від різних факторів і умов. У процесі такої роботи важливо розкрити позитивні сторони і недоліки (вузькі місця) з тим, щоб у висновках сформулювати обґрунтовані наукові та ін.

*Підготовка реферату чи доповіді.* Реферативні роботи, як і наукову доповідь, можуть бути трьох видів: 1) критична рецензія на наукову роботу, 2) аналітичний огляд досліджень по темі, 3) критичний аналіз дискусії.

Аналітичний огляд з проблеми може бути побудований дwoяко; а) у вигляді викладу історії вивчення проблеми (що нового внесли ті чи інші дослідники); б) у вигляді аналізу сучасного стану проблеми (що розглядаються роботи групуються за ознакою спільності).

Ці дві форми огляду представляють собою одночасно і етапи роботи з літературними джерелами.

*Тема есе.* Аналіз протиріч, розгляд тематичних досліджень, формування проблеми дозволяють студенту визначити тему есе. Тема, питання та завдання, що постали перед студентом в процесі розмірковування над есе потребують аналітичних відповідей, тобто пошуку пояснення: чому щось відбувається / з якої причини / як це відбувається / процеси, механізми.

## **Тематика індивідуальних завдань**

### **Тематика рефератів:**

1. Місце мотивації в системі управління, її роль в системі управління, зв'язок з іншими функціями менеджменту.
2. Моделі та теорії мотивації. Мотивуючі та демотивуючі чинники.
3. Потреби як основа мотивації, їх види і властивості. Поняття про мотиви діяльності.
4. Потреби як основа мотивації, їх види і властивості. Поняття про мотиви діяльності.
5. Мотиваційні характеристики особистості.
6. Складність мотивації персоналу в управлінні.
7. Характеристика примусової мотивації.
8. Позитивний соціально-психологічний клімат як додатковий чинник позитивної мотивації
9. Позитивна мотивація, її види. Вплив негативної мотивації на поведінку робітника.
10. Види мотивації за формами соціальної поведінки працівників.
11. Методи діагностики корпоративної культури.
12. Значення цінностей корпоративної культури та командного духу у формуванні позитивної мотивації.
13. Групи ролей в команді. Функціональні та командні ролі.
14. Роль лідера в команді. Типологія лідерства.
15. Стрес та емоційне вигорання. Їх демотивуючий вплив.

16. Стрес як специфічна особливість управлінської діяльності. Причини і симптоми стресу.
17. Метод експертних оцінок.
18. Співбесіда (інтерв'ю) як інструмент оцінки особливостей мотивації підлеглих.
19. Спостереження як метод вивчення мотиваційного середовища.
20. Аналіз біографічних фактів як інструмент вивчення мотивації працівників.
21. Тест та анкетування в роботі менеджера для дослідження мотиваційного середовища.
22. Умови створення ефективної системи стимулювання праці.
23. Використання переконання персоналу як методу мотивації.
24. Самонавіювання. Самопереконання. Визначення пріоритетів у виконанні завдань.
25. Самооцінка і самоконтроль. Визначення і застосування самовинагороди і санкцій за виконання завдань.
26. Навіювання та маніпуляція як методи мотиваційного впливу.
27. Винагорода як метод позитивного підкріплення.
28. Зміст внутрішньої та зовнішньої винагороди.
29. Критика як метод негативної мотивації. Конструктивна критика.
30. Психологічний механізм дії покарання. Дієвість та недоліки методу.
31. Необхідність врахування індивідуальних психологічних якостей особистості при її мотивації.
32. Особливості мотивації організаційної поведінки жінок.
33. Особливості мотивації персоналу на різних етапах життєвого циклу організації.
34. Проблеми мотивації працівників підприємств України.
35. Особливості мотивації персоналу на підприємствах різної форми власності.
36. Особливості мотивації персоналу в різних національних культурах.
34. Вимоги до якостей менеджера.
35. Мотиваційні аспекти взаємодії особистості та колективу.
36. Мотиваційний потенціал менеджера. Мотиваційна ефективність особистісних джерел влади менеджера.
37. Мотиваційна ефективність організаційних джерел влади менеджера.
38. Мотиваційний потенціал різних стилів керівництва. Методи мотивації та згуртування колективу.
39. Основні функції заробітної платні.
40. Структура оплати праці працівника.
41. Преміювання працівників як елемент оплати праці. Пільги та матеріальна допомога.

#### **Індивідуальні завдання:**

1. Робота з літературою. Використовуючи словники та енциклопедії, дати визначення основних термінів за темами.
2. На основі опрацювання рекомендованої літератури визначити критерії ефективності мотиваційної роботи менеджера.
3. Підготувати короткі огляди концепцій мотивації.
4. Детально ознайомитись з Кодексом корпоративної культури СумДУ.

5. На прикладі однієї з організацій проаналізувати ефективність використання методів підвищення мотивації та стимулювання персоналу.

6. Підбір матеріалів для тренінгу «Формування стійкості до стресу».

7. Підбір матеріалів для презентації «Професійні та особливі якості ефективного менеджера».

8. Опрацювати рекомендовану літературу та підібрати варіанти вправ для «Тренінгу розвитку лідерських якостей».

8. Зняти відеоролик на тему: «Роль менеджера у мотиваційному розвитку мотивації співробітників».

## **6. ФОРМИ ПОТОЧНОГО ТА ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ**

6.1. *Форми поточного контролю* – усне та письмове опитування, індивідуальна або групова презентація виконаного завдання, підготовка есе, підготовка реферату, складання таблиць та схем за темами, складання термінологічного словника, виконання завдань для самостійної та індивідуальної роботи.

6.2. *Форми проміжного контролю* – модульна контрольна робота.

6.3. *Форми підсумкового контролю* - залік.

## **7. ЗАСОБИ ДІАГНОСТИКИ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ**

Під час поточного контролю оцінюються відповіді студента на семінарських заняттях, результати завдань для самостійної роботи, а також якість виконання студентом індивідуального завдання у вигляді реферату (есе), презентації та інших видів.

Модульна контрольна робота проводиться в письмовій формі та включає два теоретичні питання, відповіді на які дають можливість оцінити рівень оволодіння теоретичним матеріалом.

*Зразок завдання для модульної контрольної роботи*

*Варіант 1.*

1. Мотив як засіб задоволення потреб. Зв'язок потреб і мотивів.

2. Вплив стресу на стан здоров'я і мотиваційну ефективність.

*Варіант 2.*

1. Менеджер як суб'єкт управління мотивацією підлеглих.

2. Класифікація мотивів.

## **8. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ**

8.1. *Шкала та критерії оцінювання знань студентів.*

**Переведення підсумкового балу за 100-бальною шкалою оцінювання в підсумкову оцінку за традиційною шкалою**

<b>Підсумковий бал</b>	<b>Оцінка за традиційною шкалою</b>
90-100	зараховано
70-89	
51-69	
26-50	не зараховано
1-25	

### Схема розподілу балів

<b>Максимальна кількість балів</b>	<b>70 балів</b> (поточний контроль) – середньозважений бал оцінок за відповіді на семінарських заняттях та виконання індивідуальних завдань, який переводиться у 100-бальну шкалу з ваговим коефіцієнтом.0,7	<b>30 балів</b> (проміжний контроль) – за результатами виконання модульної контрольної роботи
<b>Мінімальний пороговий рівень</b>	<b>35 балів</b> (поточний контроль)	<b>16 балів</b> (проміжний контроль)

#### 8.2. Критерії оцінювання під час аудиторних занять.

<b>9 Оцінка</b>	<b>Критерії оцінювання навчальних досягнень</b>
<b>5 балів</b>	Оцінюється робота студента, який у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно, самостійно та аргументовано його викладає, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу, вільно послуговується науковою термінологією, розв'язує задачі стандартним або оригінальним способом, наводить аргументи на підтвердження власних думок, здійснює аналіз та робить висновки.
<b>4 бали</b>	Оцінюється робота студента, який достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає, в основному розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову літературу, розв'язує задачі стандартним способом, послуговується науковою термінологією. Але при висвітленні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі неістотні неточності та незначні помилки.
<b>3 бали</b>	Оцінюється робота студента, який відтворює значну частину навчального матеріалу, висвітлює його основний зміст, виявляє елементарні знання окремих положень, записує основні формули, рівняння, закони. Не здатний до глибокого, всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, не користується необхідною літературою, допускає істотні неточності та помилки.
<b>2 бали</b>	Оцінюється робота студента, який не володіє навчальним матеріалом у достатньому обсязі, проте фрагментарно,

	поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає окремі питання навчальної дисципліни, не розкриває зміст теоретичних питань і практичних завдань.
<b>1 бал</b>	Оцінюється робота студента, який не в змозі викласти зміст більшості питань теми та курсу, володіє навчальним матеріалом на рівні розпізнавання явищ, допускає істотні помилки, відповідає на запитання, що потребують однослівної відповіді.
<b>0 балів</b>	Оцінюється робота студента, який не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його висвітлити, не розуміє змісту теоретичних питань та практичних завдань.

### 8.3. Критерії оцінювання індивідуальних завдань

<b>Вид</b>	<b>Максимальна кількість балів</b>
Термінологічний словник	5
Складання таблиць та схем	5
Реферат	5
Есе	5
Презентація	5

### 8.4. Критерії оцінювання модульної контрольної роботи

Максимальна кількість балів за відповідь на 1 питання складає 15 балів. Критеріями оцінювання є: повнота відповіді, здатність критичного аналізу теоретичного матеріалу, вміння наводити аргументи та робити висновки.

### 8.5. Критерії оцінювання під час підсумкового контролю

Підсумкова оцінка виставляється за результатами поточного та проміжного контролю.

## **9. ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ВИКОРИСТАННЯ ЯКИХ ПЕРЕДБАЧАЄ НАВЧАЛЬНА ДИСЦИПЛІНА**

Технічні засоби для демонстрування презентацій (ноутбук, проектор).

## **10. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ**

### 10.1. Базові джерела

1. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління [Текст]: підручник /О. І. Власова, Ю. В. Никоненко. - К.: ЦУЛ, 2010. - 398 с.
2. Гайдученко С. О. Тексти лекцій з навчальної дисципліни «Мотивація персоналу». - Харків : ХНУМГ, 2013. - 111 с.
3. Гриньова В. М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства: [монографія] /В. М. Гриньова, І. А. Грузіна. - Х.: Видавничий Дім «ІНЖЕК», 2007. - 184 с.
4. Гришина Н. В. Психологія конфлікту [Текст] /Н. В. Гришина. - СПб.: Питер, 2000. - 464 с.
5. Дмитренко Г. А. Мотивация и оценка персонала /Г. А. Дмитренко, Е. А. Шарапова, Т. М. Максименко. - К.: МАУП, 2002. - 248 с.

6. Євтушевський В. А. Корпоративне управління [Текст]: /В. А. Євтушевський. - К.: Знання, 2006. - 406 с.
7. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. - СПб.: Питер, 2002. - 512 с.
8. Коваленко И. Н. Наука и искусство власти менеджера: учебное пособие. - Одесса : Фенікс, 2006. - 488 с.
9. Колот А.М. Мотивація персоналу. - К.: КНЕУ, 2002. - 337 с.
10. Корпоративне управління [Текст]: підручник /Т.Л. Мостенська, В.О. Новак, М.Г. Луцький, Ю.Г. Симоненко. -К.: Каравела, 2008. - 384 с.
11. Корпоративна культура: навчальний посібник. - К.: ЦНЛ, 2003. - 403 с.
12. Лук'янихін В. О. Менеджмент персоналу:/В. О. Лук'янихін. - Суми: Університетська книга, 2004. - 592 с.
13. Методика дослідження особливостей психологічної готовності керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін /О. І. Бондарчук. - Київ: , 2014. -148 с.
14. Москаленко В. В. Соціальна психологія. - К.: ЦУЛ, 2008. - 688 с.
15. Мотивація персоналу. Методичні рекомендації для практичних занять для студентів напряму підготовки «Менеджмент» /Воронько-Невіднича Т. В., Шупта І. М. - Полтава: РВВ ПДАА, 2014. - 64 с.
- 16.Обозов Н. Н. Психология работы с людьми: Советы руководителю [Электронный ресурс]: учебное пособие /Н. Н. Обозов, Г. В. Щекин. - 6-е изд., стереотип. - К.: МАУП, 2004. - 228 с.
17. Одегов Ю. Г. Мотивация персонала. - Москва: Альфа-Пресс, 2010.
18. Психологія управління /Д. І. Дзвінчук, Н. Г. Діденко, О. К. Любчук, В. І. Малімон. - К.: ТОВ "СІК ГРУП УКРАЇНА", 2013. - 293 с.
19. Рульєв В. А., С. О. Гуткевич, Т. Л. Мостенська. Управління персоналом: навчальний посібник для студентів ВНЗ. - Київ: Кондор, 2012. - 310 с.
20. Самоукина Н. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах. - М.: Вершина, 2008. - 224с.
21. Тимошенко Н. Л. Корпоративна культура: діловий етикет. - К.: Знання, 2006. - 391 с.
22. Управління персоналом: навчальний посібник. - Київ: ЦП «Компринт», 2015. - 417 с.
- 23.Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: В 2-х т. - М.: Педагогика,1986.

### *10.2. Допоміжні джерела*

1. Биканова О. Мотивація праці як важливий чинник забезпечення ефективного управління персоналом підприємства. Режим доступу: <http://confcv.at.a/forum/53-482-1>.
2. Еськов А. Л. Мотивационный механизм в системе производственного менеджмента: проблемы и решения: [монографія]. - Донецк: Лебедь, 2005. - 390 с.
3. Занюк С. С. Психологія мотивації: навч. посіб. - К.: Либідь, 2002. -304 с.
4. Кадрова політика і державна служба у сфері публічного управління (регіональний аспект): [монографія] /В. М. Мартиненко, С. М. Серьогін, В. О., Євдокимов та ін. - Х.: ХарПІ НАДУ «Магістр», 2008. - 304 с.
5. Капустянський П. З. Мотивація праці персоналу сучасних організацій

(організаційно-управлінський аспект): [монографія] /П. З. Капустянський. - К.: ІПК ДСЗУ, 2007. - 155 с.

6. Командний менеджмент: навчальний посібник /Аблязов Р. А., Пазурець Г. І. - Київ: «Видавничий дім «Професіонал», 2008. - 352 с.

7. Магура М. Секреты мотивации или мотивация без секретов. - М.: «Управление персоналом», 2007. - 656 с.

8. Москвичев С. Г. Мотивация, деятельность и управление. - К.: Сан-Франциско, 2003. - 492 с.

9. Мотивація персоналу. Методичні рекомендації для практичних занять для студентів напряму підготовки «Менеджмент» / Воронько-Невіднича Т. В., Шупта І. М. Полтава: РВВ ПДАА, 2014. - 64 с.

10. Мотивація персоналу. Методичні рекомендації для практичних занять для студентів напряму підготовки «Менеджмент» /Т. В. Воронько-Невіднича. Полтава: РВВ ПДАА, 2015. - 68 с.

11. Руденский Е.В. Факторы групповой динамики //Psyera [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://psyera.ru/5322/factory-grupповoy-dinamiki>

12. Скібіцька Л. І. Лідерство та стиль роботи менеджера: навч. посіб. - Київ: Центр учбової літератури, 2009. - 192 с. [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://westudents.com.ua/knigi/311-lderstvo-ta-stilroboti-menedjera-skbtska-l.html>

13. Семикіна М. В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія та практика регулювання: [монографія]. - Кіровоград: Пік, 2003. - 426 с.

14. Френкин Р. Мотивация поведения: биологические, когнитивные и социальные аспекты. - СПб.: Питер, 2003. - 651 с.

15. Шаховой В. А. Мотивация трудовой деятельности. - М.: Вершина, 2003. - 224 с.

16. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство. - 3-е изд. - СПб.: Питер, 2008. - 330 с.

### *10.3. Інтернет-ресурси*

Ресурси мережі Internet:

1. [www.management.com.ua](http://www.management.com.ua) – Інтернет-портал для управлінців

2. [www.12manage.com](http://www.12manage.com) – Інтернет-портал з проблем менеджменту

3. <http://psyfactor.org/lib/self-management-4.htm>

4. Інтернет портал для управлінців. – [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.management.com.ua/>.

5. Самоменеджмент керівника [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [http://www.elitarium.ru/2013/02/13/samomenedzhment\\_ukovoditelja.html](http://www.elitarium.ru/2013/02/13/samomenedzhment_ukovoditelja.html).

6. Психологія і бізнес он-лайн. – Режим доступу: <http://www.psycho.ru/>

7. HR-портал. Спілка HR-менеджерів. – Режим доступу: <http://www.hr-portal.ru>

31. Адміністративно-управлінський портал. – Режим доступу: <http://www.aup.ru>